

## Relations industrielles Industrial Relations



*New Patterns in Company-Paid Moving Expenses in Canada*,  
Canadian Studies No 8, National Industrial Conference Board,  
Montreal. 1965. 46 pages.

Ronald Pleau

Volume 21, numéro 1, 1966

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/027660ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/027660ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce compte rendu

Pleau, R. (1966). Compte rendu de [*New Patterns in Company-Paid Moving Expenses in Canada*, Canadian Studies No 8, National Industrial Conference Board, Montreal. 1965. 46 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 21(1), 108–109. <https://doi.org/10.7202/027660ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1966

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

des travailleurs et d'obtenir leur consentement, leur acceptation et même leur appui pour son introduction, il faut que les responsables et les dirigeants des entreprises privées et publiques tiennent compte des attitudes et du comportement des travailleurs. C'est dans le but de connaître ces attitudes des travailleurs à l'égard du progrès technique qu'a été publié ce rapport intégré des recherches et des ouvrages sur la question. Le rapport vise à réévaluer les politiques et les programmes existants, à les améliorer, et à faciliter l'introduction des changements techniques.

La partie I analyse les conséquences qu'ont pour l'ouvrier les grandes transformations techniques qui le font passer du « système professionnel » de travail à la mécanisation et à l'automatisation. La partie II étudie plus particulièrement l'influence exercée par ces transformations techniques sur le système administratif et sur la position de l'ouvrier dans la hiérarchie de l'entreprise. La partie III analyse les grandes répercussions sociales des transformations et les réactions organisées qui se manifestent sous la forme d'attitudes et d'actions syndicales. La partie IV fait la synthèse des différentes études de l'influence exercée par les conditions individuelles sur les attitudes à l'égard du changement. La conclusion a trait aux tendances générales que toutes ces enquêtes permettent d'observer, aux déductions à en tirer et à leurs conséquences concrètes.

Les attitudes des travailleurs à l'égard des changements techniques sont traitées de façon approfondie dans cette étude qui fait le point des recherches effectuées sur ce sujet, aussi bien en Europe qu'en Amérique du Nord. Cette étude permet de situer les recherches éparses qui ont été effectuées sans plan général, dans un contexte plus large qui englobe tous les aspects du problème. Ceux qui sont confrontés avec le problème étudié auront tout intérêt à suivre tout particulièrement la conclusion.

**Emile Vallée**

**New Patterns in Company-Paid Moving Expenses in Canada**, Canadian Studies No 8, National Industrial Conference Board, Montreal. 1965. 46 pages.

Les nouveaux développements du marché de l'habitation ont créé des difficultés aux employés qui doivent disposer de leur résidence par suite d'un transfert de localité. Aussi cette étude de la N.I.C.R. est-elle consacrée à ce problème crucial de l'indus-

trie, i.e. à l'analyse des diverses méthodes employées par les compagnies pour aider les employés dans la solution de leur dilemme. Cette étude fut donc réalisée au moyen d'une enquête auprès de 110 compagnies de différents secteurs industriels (questionnaires, interviews, conventions collectives etc.).

Parmi ces méthodes on retrouve différents plans d'assistance par lesquels la compagnie défraie une partie ou la totalité des dépenses occasionnées par un déplacement géographique de ses travailleurs rendu nécessaire par ses propres besoins.

Cette assistance est fournie à tous genres d'employés bien que dans certains cas elle est limitée au personnel de cadre ce qui se comprend quelque peu puisque ce sont surtout les personnes de la direction et les professionnels qui sont appelés à déménager.

Les différentes formules adoptées par les compagnies pourraient se répartir et se décrire comme suit. Il y a d'abord celle par laquelle la compagnie rembourse en partie ou totalement les frais encourus par celui qui quitte son logement avant la fin de son bail, suivie d'une autre par laquelle, cette fois, l'employeur aide l'employé à se départir de sa maison. Cette dernière consiste à rembourser l'individu, en question pour les principales dépenses occasionnées par la mise en vente de sa propriété.

Dans certaines circonstances et parfois pour seulement certaines catégories d'employés, plusieurs firmes assument les responsabilités des pertes encourues par l'individu déplacé lors de la vente de sa résidence, soit en vendant elles-mêmes la maison après l'avoir achetée, soit en fixant à l'avance un prix déterminé de vente, etc.

Dans d'autres cas, la compagnie prêterait de l'argent à ses employés de la direction ou à ses employés professionnels pour qu'ils puissent s'acheter une maison dans leur nouvelle localité. La durée de ces prêts et le montant des intérêts chargés varient.

Quant au déménagement dans le cas de nouveaux employés, on pourra remarquer que de plus en plus certaines formules d'assistance sont adoptées pour pallier à ses inconvénients. Il en est de même pour les individus qui doivent aller résider dans des régions éloignées dépourvues de marché commercial valable.

Enfin une courte analyse des différentes clauses de conventions collectives traitant de ces questions nous fait voir les formes

d'allocations de transfert d'une localité à l'autre.

Plusieurs études de cas se référant à des entreprises canadiennes viennent éclaircir plusieurs notions et illustrer les démonstrations qui précèdent.

Ronald Pleau

**Social Effects of a Factory Relocation: A case Study of Social and Political Consequences of Job Displacement**, by Stewart Crysdale, The Religion-Labour Council of Canada, 11 Trinity Square, Toronto, Ontario. 1965. 26 pages.

Courte étude sur un sujet de constante actualité, le problème du chômage. Cette fois le fléau a pour cause les déplacements d'employés dus à la relocalisation d'une entreprise. Lorsque survient ce phénomène il est nécessaire d'accroître la mobilité des travailleurs et d'améliorer leurs habiletés et connaissances pour résorber le chômage qui en résulte. Or, cette tâche peut engendrer à son tour des problèmes sociaux au sujet desquels peu de gens sont bien renseignés.

Aussi le but de cette brochure est de proposer un programme de politique nationale de main-d'oeuvre, d'entière coopération entre la direction de l'entreprise et les travailleurs pour faire face aux changements industriels.

L'auteur fait oeuvre de pionnier et présente ici une étude de cas sur la façon dont les travailleurs à collets-blancs et à collets-bleus peuvent s'adapter aux nouvelles situations sociales lorsque déménage la société où ils sont employés. La lecture des quelques pages de cet exposé nous permet de constater que cette adaptation est reliée aux relations communautaires et aux attitudes politiques de ces individus.

Comment se dissout un travail communautaire? Des gens mobiles peuvent-ils ou non être socialement stables? Des employés peuvent-ils s'adapter aux nouvelles conditions lorsqu'affectés par une relocalisation industrielle? Comment sont affectées la satisfaction au travail et les relations sociales par ces changements? Le gouvernement peut-il agir pour remédier à la situation? Y a-t-il des remèdes au fléau? Voilà autant de questions auxquelles cette étude tente de donner une réponse.

Les suggestions faites pour une action gouvernementale afin de résoudre les problèmes de chômage régional et structurel sont contenus dans une brève conclusion.

Bref, l'un des mérites de ce travail est d'avoir montré une contradiction entre la flexibilité et la mobilité requise par une société industrielle en voie de transformations rapides et une participation active dans les processus sociaux et démocratiques.

Ronald Pleau

**Application de la cybernétique à l'étude des mécanismes économiques**, Docteur Ernest Huant, Entreprise Moderne d'édition, Paris, 1965, 125 p.

La « cybernétique », qui est un mot relativement récent dans le vocabulaire français et qui demeure obscur pour certains, est ici pris au sens large et il suppose, comme on se plaît à l'exposer au sujet de cet ouvrage, l'existence de faits d'informations, la recherche des réactions de l'effet sur la cause, la considération des tendances à l'équilibre et à leur conservation, le tout dirigé par un certain nombre de buts.

L'auteur nous expose lui-même ici sa pensée dans un paragraphe qui résume bien ce dont il veut nous faire part. « L'ensemble des phénomènes économiques, de leur évolution, de leurs influences réciproques, de leurs régulations dépendant du « milieu » (Etat, groupes sociaux, individus), nous paraît offrir un terrain de choix à de telles possibilités analytiques. La conception cybernétique nous paraît susceptible de s'adapter le plus fidèlement possible aussi bien à la réalité mouvante des faits qu'à la permanence de leurs interférences réactionnelles. Enfin, cette conception permet une synthèse, de type cybernétique, entre les théories organicistes — fondées sur l'étude de l'humain considéré dans son irréductibilité bio-psychologique et les logistiques mathématiques qui tendent à situer et à structurer le fait économique dans des nomenclatures rigides ».

Cet ouvrage relativement court mais de lecture assez ardue pour les profanes se divise en deux parties assez distinctes. Dans la première, on s'efforce de bien définir les notions de besoin, d'effort et d'équilibre dont se sert l'analyse cybernétique. On s'applique ensuite à l'étude du principe de « moindre action » lequel permet d'arriver à des conclusions relativement nouvelles dans le domaine des activités regroupées des entreprises.

Le chapitre sur l'équilibre est plus élaboré. L'auteur traite dans ce dernier de la règle du jeu et de ses garants dans le domaine économique et de la place que devra occuper l'Etat dans celui-ci.